



Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

Rapport
Huddinge kommun

KPMG AB

2023-01-16

Antal sidor 18



Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Ansvar	5
3.1.1	Bedömning	6
3.2	Mål och styrdokument	6
3.2.1	Bedömning	7
3.3	Huddinge kommun som arbetsgivarvarumärke	8
3.3.1	Bedömning	8
3.4	Rekrytering	9
3.4.1	Bedömning	9
3.5	Kommunstyrelsen och nämnders styrning och uppföljning av kompetensförsörjningen	9
3.5.1	Kommunstyrelsen	9
3.5.2	Bygglovs- och tillsynsnämnden samt klimat- och stadsmiljönämnden	11
3.5.3	Förskolenämnden och Grundskolenämnden	13
3.5.4	Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden	14
3.5.5	Socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden	15
3.5.6	Kultur- och fritidsnämnden	17
3.5.7	Bedömning	18
3.6	Jämförelser	19
4	Slutsats och rekommendationer	22
	Bilaga 1 Förmåner anställda Huddinge kommun	24
	Bilaga 2 Granskade dokument	27

1 Sammanfattning

KPMG har fått i uppdrag att granska kommunens personal- och kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att granska om kommunstyrelsen och nämnderna har en tillfredställande ledning, styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2022.

Granskningen har syftat till att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna har ett ändamålsenligt arbetssätt avseende personal- och kompetensförsörjningen.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och nämnderna inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen. Granskning visar dock att förvaltningarna gör olika åtgärder för att klara kompetensförsörjningen.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Fatta beslut om en övergripande kompetensförsörjningsstrategi.
- Utforma en modell för arbetet med kompetensförsörjningen som omfattar även nämnderna där det tydliggörs nämndernas ansvar att fatta beslut om kompetensförsörjningsplaner för nämndens verksamheter.
- Ta fram ett tydligt arbetsgivarvarumärke samt kommunicera hur det ska användas t.ex. vid rekryteringar samt i marknadsföring av kommunen som arbetsgivare.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi nämnderna att:

- Styra och följa upp kompetensförsörjningen i förvaltningarna för att säkerställa att nämnden kan ta sitt verksamhetsansvar.
- Analysera om det finns uttalade bristyrken inom förvaltningen samt bedöma om det krävs särskilda åtgärder för att kunna behålla och rekrytera personal inom dessa yrkeskategorier.

2 Bakgrund

KPMG har fått i uppdrag att granska kommunens personal- och kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att granska om kommunstyrelsen och nämnderna har en tillfredställande ledning, styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2022.

Att ha tillgång till personal i tillräcklig omfattning och med rätt utbildning är av stor betydelse för en god kvalitet i verksamheten. Utan en kvalitetssäkrad tillgång till personal finns en risk att kvaliteten i verksamheten försämras. Under 2022 har revisionen konstaterat att det har varit en stor personalomsättning inom kommunledningskansliet och viktiga chefspositioner i kommunen.

Enligt mål och budget 2022 är Huddinge en tillväxtkommun med en befolkning som ökat varje år och som planerar för att fortsätta öka framöver. Ökningen innebär ett behov av utökad kommunal service. Det handlar om att bygga fler verksamhetslokaler, förskolor, skolor, äldreboenden med mera och att behålla och nyrekrytera personal till verksamheterna. Det framgår även att medarbetarna är kommunens viktigaste resurs.

Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare vid rekrytering av nya medarbetare och för att behålla professionella medarbetare. Det ställer krav på alla delar av den sammantagna personalprocessen – attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla. Genom ett nära samarbete med universitet och högskolor ska den långsiktiga kompetensförsörjningen säkras. Särskilt fokus ska läggas på lärare.

Utifrån ovanstående och att Huddinge kommun är likhet med övriga kommuner en personalintensiv organisation med kommande pensionsavgångar, personalomsättning och brist inom vissa yrkeskategorier ser revisorerna en risk i kommunens personal- och kompetensförsörjning och har bedömt att en fördjupad granskning inom detta område bör genomföras.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningen har syftat till att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna har ett ändamålsenligt arbetssätt avseende personal- och kompetensförsörjningen.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Hur säkerställer styrelse och nämnder att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen?
- Finns en ansvarsfördelning fastställd avseende personal- och kompetensförsörjningen?
- Genomför styrelse och nämnder uppföljningar avseende personal- och kompetensförsörjning och fattas beslut om åtgärder vid behov?
- Genomförs aktiviteter för att utveckla kommunens varumärke som arbetsgivare?
- På vilket sätt följer kommunstyrelsen upp nämndernas arbete med personal- och kompetensförsörjningen?

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

- Vad gör kommunstyrelsen och nämnderna för att behålla personal inom bristyrken?
- Vilket stöd ges till chefer vid t.ex. rekryteringar?
- Vilken planering finns för kompetensförsörjning på längre sikt, 5-10 år?

Granskningen omfattar berörda nämnders arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk och policys.
- Interna styrdokument såsom verksamhetsplan, riktlinjer och rutiner

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer/avstämningar med kommundirektör, HR-direktör, förvaltningsdirektörer, HR-chefer och övriga tjänstepersoner som arbetar med kompetensförsörjningsfrågor.

Samtliga intervjuade har beretts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Ansvar

Enligt gemensamt reglemente för styrelse och nämnder i Huddinge kommun¹ är styrelse eller nämnd ansvarig för personal vid dess förvaltning. Undantaget är förvaltningschef som anställs av styrelsen.

Vid våra intervjuer framförs att ett nytt reglemente ska börja gälla 2023-01-01. I det nya reglementet ska kommunstyrelsen utgöra anställningsmyndighet för all personal. I den utredning som ligger till grund för beslutet står bland annat att "Genom att samla kommunens samtliga medarbetare i en gemensam anställningsmyndighet skulle kommunen ha lättare att samordna arbetsgivarvarumärket, skapa en gemensam personalpolitik och ett gemensamt arbetsgivarerbjudande". Vid våra intervjuer framförs att inom ramen för nämndernas verksamhetsansvar och ekonomiska ansvar kommer det att krävas att nämnderna även fortsättningsvis tar ett ansvar för arbetsmiljöfrågor och kompetensförsörjningen.

¹ Reglemente för kommunstyrelse och nämnder i Huddinge kommun. Antagen av kommunfullmäktige 1991-12-16, § 183. Senast reviderat 2018-12-17, § 30.

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Av "Mål och budget 2022 och planeringsramar för 2023–2024 för Huddinge kommun"² framgår att kommunstyrelsen har ett helhetsansvar för kommunens verksamheter, utveckling och ekonomiska ställning. Av kommunstyrelsens verksamhetsplan för år 2022 framgår att styrelsen har ett ansvar för kommunens övergripande styrning, utveckling och uppföljning inom personalområdet samt administration av löner och pension.

3.1.1 Bedömning

Vi bedömer att det genom styrelsen och nämndernas reglementen är tydligt att nämnderna har ansvaret för personal- och kompetensförsörjningen. Vi menar dock att den ändring som träder i kraft från 2023 och som innebär att kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för alla anställda skulle kunna medföra att det uppstår en otydlighet vilket ansvar nämnderna har för personal- och kompetensförsörjningsfrågorna. Vi uppfattar dock att det finns en medvetenhet inom kommunstyrelseförvaltningen om denna risk vilket vi ser positivt på.

Vi vill här understryka vikten av att kommunstyrelsen förtydligar vad denna förändring av ansvaret kommer att innebära för nämnderna när det gäller arbetsgivarfrågorna. I likhet med vad som framförts vid våra intervjuer anser vi att nämnderna bör ta ett ansvar för delar av arbetsgivarfrågorna även om de inte är anställningsmyndighet. Vi tänker här främst på kompetensförsörjningen och det systematiska arbetsmiljöarbetet då det är frågor som vi menar är en förutsättning för att nämnderna ska kunna uppfylla sitt verksamhetsansvar.

3.2 Mål och styrdokument

Av Mål och budget 2022³ framgår att kommunfullmäktige har upprättat tio mål som kategoriseras under tre målområden som utgår från ekonomisk, social och ekologisk hållbarhet. Under respektive mål anges vad som ska uppnås.

Ett av målen under ekonomisk hållbarhet är att Huddinge kommun är en attraktiv arbetsgivare. Av målsättningen framgår att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare vid rekrytering av nya medarbetare och för att behålla professionella medarbetare. För att uppnå denna målsättning ska kommunen ställa höga krav på sig själv gällande alla delar av den sammantagna personalprocessen ARUBA– attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta. Genom ett nära samarbete med universitet och högskolor ska den långsiktiga kompetensförsörjningen säkras. Särskilt fokus ska läggas på lärare. Målvärden till 2030 är att kommunen är inom topp tre i länet gällande medarbetarengagemang samt genomsnitt i länet gällande sjukfrånvaro.

Av kommunens personalpolicy framgår att Huddinge ska vara en av de tre mest populära kommunerna i Stockholms län att bo, besöka och verka i. Dokumentansvarig för denna personalpolicy är HR-direktören och kommunstyrelsens förvaltning.

² Mål och budget 2022 och planeringsramar för 2023–2024 för Huddinge kommun". Fastställd av kommunfullmäktige 2021-11-08. Diarienummer: KS-2021/847.182.

³ Ibid.

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Policyn anger att ledarskapet i kommunen ska präglas av förmågan att omsätta politiska mål till god verksamhet med fokus på kommuninvånarna.

Vidare står att Huddinge kommun ska erbjuda ett konkurrenskraftigt arbetsgivarerbjudande gällande arbetsförutsättningar, arbetsmiljö, arbetsinnehåll, förmåner, lön, kompetensutveckling och möjlighet till utveckling i arbetet.

Enligt uppgift vid våra intervjuer pågår ett arbete med att ta fram en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan. Vid tidpunkten för granskningens genomförande hade HR-avdelningen⁴ tagit fram ett första utkast och ambitionen var att den skulle vara klar under 2022.

Vid våra intervjuer framförs vidare att den nya kompetensförsörjningsplanen kommer att förtydliga de riktlinjer som finns samt beskriva vilken strategi kommunen ska ha i framtiden gällande kompetensförsörjningsarbetet. Enligt uppgift vid våra intervjuer är tanken är att förvaltningarna ska koppla ihop sina kompetensförsörjningsplaner med den övergripande planen.

Vi har vid vår granskning tagit del av en personalförsörjningsprognos⁵ som behandlats av kommunstyrelsen under 2021. Personalförsörjningsprognosen ger en övergripande bild av personalförsörjningsutmaningarna på nationell och lokal nivå för olika branscher, påverkande omvärldsfaktorer samt nuläget för kommunens bristyrkesgrupper. I personalförsörjningsprognosen står att "syftet är att ska skapa förutsättningar för att arbeta proaktivt på förvaltningarna med olika kompetensförsörjningsinsatser på lång och kort sikt". Vidare står att "Personalförsörjningsprognosen bidrar också till kommunens årliga lönebildningsprocess genom att identifiera kommunens bristyrkesgrupper". I personalförsörjningsprognosen redovisas bland annat personalomsättning totalt för kommunen men även för utvalda yrkeskategorier som identifierats som bristyrken.

3.2.1 Bedömning

Vi kan konstatera att det för 2022 inte finns några tydliga mål och planer för kompetensförsörjningen. Det finns dock en personalförsörjningsprognos till stöd för planering av kompetensförsörjningen. Vi menar också att fullmäktiges mål att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare är en förutsättning för att kommunens verksamheter ska kunna klara kompetensförsörjningsbehoven på kort och lång sikt.

Vi ser positivt på att det kommer att finnas en kompetensförsörjningsplan från 2023. Vi vill understryka vikten av att nämnderna tar ansvar för kompetensförsörjningen inom sina verksamheter och att det finns en struktur för detta arbete som omsätts i samtliga nämnder.

⁴ I HR-avdelningen ingår HR strategiska sektionen, HR sektionen kommunstyrelseförvaltningen och HR administrativa sektionen.

⁵ Personalförsörjningsprognos 2022/2023, Omvärldsbevakning och nuläge i Huddinge kommun.

Diarienummer: KS-2021/2786.

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Vi vill också understryka vikten av att det finns åtgärder kopplade till de analyser som görs av kompetensförsörjningsbehovet samt en dokumenterad rutin för återrapportering till nämnder och till kommunstyrelse.

3.3 Huddinge kommun som arbetsgivarvarumärke

På kommunens hemsida www.Huddinge.se och på sociala medier förmedlas Huddinge kommuns arbetsgivarerbjudande. På hemsidan står bland annat att:

”Vi erbjuder dig:

- meningsfulla och viktiga arbetsuppgifter som gör skillnad
- delaktighet i och påverkan av samhällsutvecklingen
- en god arbetsmiljö
- 6 700 engagerade kollegor
- en stor organisation med många olika yrken och inriktningar
- möjlighet till specialisering och intern karriär
- ett stort förmånsutbud
- många externa samarbeten.

Huddinge kommuns medarbetarenkät visar ett positivt resultat som står sig väl i jämförelse med andra organisationer. Det är ett tecken på en bra arbetsmiljö för våra medarbetare. Det är vi stolta över.”

På hemsidan står även vilka förmåner anställda i Huddinge kommun kan ta del av⁶.

Vid vår granskning framförs att förmåner är en del av arbetsgivarvarumärket och att kommunen har konkurrenskraftigt förmånspaket jämfört med andra kommuner men att kommunen behöver vi paketera hela arbetsgivarvarumärket och arbetsgivarerbjudandet på ett mer sammanhållet och attraktivt sätt.

Vidare framförs att arbetsgivarvarumärket inte är tillräckligt sammanhållet i hela organisationen. I utredningen till förslaget om att göra kommunstyrelsen till anställningsmyndighet för samtliga anställda i kommunen lyfts också denna fråga som ett skäl till att göra denna förändring.

Under 2022 har kommunledningsgruppen fått en presentation om kommunens arbetsgivarvarumärke. I denna presentation redogörs för vilka åtgärder som vidtas för att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla personal.

3.3.1 Bedömning

Vi bedömer att åtgärder görs för att kommunen ska ha ett arbetsgivarvarumärke som attraherar befintliga och presumtiva arbetstagare.

⁶ Se Bilaga 1.

Vi ställer oss bakom kommunledningsförvaltningen bedömning att det är av vikt att det finns en gemensam bild av Huddinge arbetsgivare som kommuniceras ut t.ex. vid rekryteringar och vid kontakter med potentiella arbetstagare t.ex. studenter.

3.4 Rekrytering

Förvaltningarna har ansvaret för operativt HR-arbete och tillsättning av tjänster för HR-stöd ligger på förvaltningarna vilket innebär att det varierar mellan förvaltningarna i vilken omfattning som chefernas har stöd i HR-arbetet t.ex. vid rekryteringar.

HR-avdelningen på kommunstyrelseförvaltningen har dock en tjänst som stöttar hela kommunen i rehabilitering.

Det har fattats beslut om att kommunens chefer ska arbeta med kompetensbaserad rekrytering. Vid våra intervjuer framförs att HR-avdelningen på kommunstyrelseförvaltningen ger cheferna förutsättningar för att kunna arbeta enligt denna modell. De har t.ex. erbjudits två utbildningstillfällen per termin i kompetensbaserad rekrytering. HR-avdelningen har också konkretiserat processen med information för varje steg i processen och en tydlig tidsplan. Ett nytt rekryteringsverktyg/system ska också upphandlas. Ytterligare stöd som finns till rekryteringsprocessen är att det finns en gemensam mall för den övergripande introduktionen av nyanställda. Det finns också checklistor och mallar för arbetsplatsintroduktion. Det förekommer att externa aktörer/rekryteringsfirmor anlitas vid rekryteringar.

3.4.1 Bedömning

Vi bedömer att den centrala HR-avdelningen ger stöd till cheferna i rekryteringsprocessen i form av övergripande styrning samt utbildning. Vi ser som positivt att ett nytt rekryteringssystem ska upphandlas då denna typ av system kan bidra till att säkerställa att rekryteringsprocessen sker enligt kommunens rutiner. För att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen vill vi här understryka vikten av att uppföljningar görs av att rekryteringsprocesserna sker i enlighet med fastslagna rutiner.

3.5 Kommunstyrelsen och nämnders styrning och uppföljning av kompetensförsörjningen

3.5.1 Kommunstyrelsen

Av kommunstyrelsens verksamhetsplan för år 2022⁷ framgår att styrelsen har brutit ner kommunfullmäktiges mål om att Huddinge kommun är en attraktiv arbetsgivare till ett nämndmål med samma formulering. Indikatorer för målsättningen är sjukfrånvaro och hållbart medarbetarengagemang. För att uppnå målsättningen ska kommunalstyrelsen arbeta strategiskt med kommunens övergripande styrning, utveckling och uppföljning av de personalpolitiska frågorna. Styrelsen ska bidra till kompetensförsörjning i verksamheter med bristyrkesgrupper inom nämndens ansvarsområde.

⁷ Diarienummer: KS-2020/2714.

2023-01-16

Nämndmålet "Attraktiv arbetsgivare" behandlas också i plan för internkontroll. Den identifierade risken är att kommunen inte efterlever diskrimineringslagstiftningen angående aktiva åtgärder mot diskriminering. Riskåtgärd är att fram en struktur för aktiva åtgärder mot diskriminering inom befintliga processer.

Av intervju framgår att kommunstyrelsen följer upp kommunfullmäktiges mål om attraktiv arbetsgivare genom att följa upp sjuktal och hållbart medarbetarengagemang månatligen. Alla nämnder ska sammanställa en årlig arbetsmiljörapport som går till kommunstyrelsen.

Av kommunstyrelsens delårsrapport⁸ framgår att kommunstyrelsen bedömer att nämndmålet "Huddinge är en attraktiv arbetsgivare" är delvis uppfyllt. Etappmål för hållbart medarbetarengagemang har inte uppnåtts och etappmålet för sjukfrånvaro riskeras att inte uppnås under året. Kommunstyrelsen bedömer att en orsak till att etappmålet gällande sjukfrånvaro inte har uppnåtts är ökad smittspridning kopplat till Covid-19. Däremot har den sjukfrånvaron över 180 dagar minskat, vilket styrelsen bedömer vara en indikation på att kommunens arbete har gett en positiv effekt.

För att uppnå målsättningen om minskad sjukfrånvaro ska ett strukturerat arbete med rehabilitering av långtidssjukfrånvaro fortsätta att bedrivas och nära och aktivt samarbete mellan chef och medarbetare i samband med korttidssjukfrånvaro prioriteras.

Av delårsrapport samt vid intervju framgår att kommunstyrelsen har genomfört/ska genomföra följande kommunövergripande åtgärder för att uppnå nämndmålet:

- Genomför ett pilotprojekt gällande riskorienterat arbetssätt i syfte att minska total sjukfrånvaro.
- Under 2022 kommer en kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategi med plan för att stärka arbetsgivarvarumärke att upprättas.
- Ett arbete för att öka det digitala stödet och omarbete mallar för medarbetarsamtal har genomförts.
- Antagit ett digitalt introduktionsprogram för nyanställda i syfte att skapa en kommunövergripande introduktion. I introduktionsprogrammet finns checklistor och mallar som ansvarig chef ska använda sig av
- Obligatoriska utbildningar för nyanställda chefer inom bland annat arbetsmiljö.
- Gjort en förstudie inför upphandling av medarbetarenkät där varje chef får möjlighet att se resultat för "sitt" område (förutsatt att tillräckligt många besvarat enkäten). Baserat på resultatet av enkäten tilldelas chef mallar och hjälpmedel för antingen förbättra eller bibehålla resultatet. Chef är ansvarig för detta arbete men HR kan kopplas in vid avvikande resultat.
- Införande av avgångsenkät. När medarbetare väljer att lämna organisationen ska närmsta chef eller HR genomföra ett avgångssamtal med medarbetaren.

⁸ Delårsrapport per 31 augusti 2022

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

För att kunna följa upp avgångsorsaker på en aggregerad nivå ska även medarbetaren besvara en enkät. Enkäten ska följas upp i arbetsmiljöuppföljningen. Rutinen med avgångssamtal har funnits sedan många år. Nytt för 2021 är att som komplement till avgångssamtalet skickas också ut en avgångsenkät. Detta för att kunna följa upp avgångsorsaker på en aggregerad nivå.

— Bedrivit en utredning angående konsekvenser av en gemensam anställningsmyndighet. Av intervju framgår att kommunstyrelsen ska bli anställningsmyndighet för all personal i Huddinge kommun från och med första januari 2023. Nämnderna ska fortsatt vara ansvarig för verksamhet och ekonomi.

Av delårsrapporten framgår att kommunstyrelsen har tagit fram en struktur för aktiva åtgärder mot diskriminering inom befintliga processer kopplat till nämndmålet i planen för internkontroll.

Av intervju framgår att kommunstyrelseförvaltningen ska upprätta en kommunövergripande kompetensstrategi. Ambitionen är att planen ska fungera som ett målstyrningsverktyg för kommunens chefer. Chefer ska kunna utgå från den kommunövergripande planen och konkretisera denna i förvaltningens unika förutsättningar och målsättningar. Enligt uppgift vid våra intervjuer kommer planen utformas med ett tidsperspektiv på dels treårsperioder, dels perioder på cirka sju till tio år. I dagsläget följer inte kommunstyrelsen specifikt upp hur nämnderna arbetar med kompetensförsörjningen förutom den uppföljning som görs av verksamhetsmålen.

Enligt uppgift vid vår granskning tydliggörs i den nya kompetensstrategin hur kompetensförsörjningsarbetet ska följas upp.

3.5.2 Bygglövs- och tillsynsnämnden samt klimat- och stadsmiljönämnden

Miljö- och bygglovsförvaltningen är bygglovs- och tillsynsnämndens samt klimat- och stadsmiljönämndens gemensamma förvaltning.

Av bygglovs- och tillsynsnämndens verksamhetsplan för 2022⁹ framgår att nämnden har kommunfullmäktiges mål Huddinge är en attraktiv arbetsgivare som nämndmål. Indikatorerna för målet är sjukfrånvaro, hållbart medarbetarengagemang och personalomsättning. Nämndens uppdrag till förvaltningen är att genomföra beslutad handlingsplan som är framtagen utifrån 2021 års utredning av arbetsbelastning samt planera förvaltningens strategiska kompetensförsörjning. Förvaltningens chefer ska vara positiva förebilder och är ansvarig för att leda genom visioner, mål och värderingar. Chefer ska tillsammans med medarbetare utveckla en hållbar verksamhet av god kvalitet. Medarbetare ska delta aktivt i det förändrings- och utvecklingsarbete som genomförs.

Av klimat- och stadsmiljönämndens verksamhetsplan för 2022¹⁰ framgår att nämnden brutit ner kommunfullmäktiges mål Huddinge är en attraktiv arbetsgivare till "medarbetare bidrar till ständig utveckling av verksamheten".

⁹ Antagen 2021-12-21, § 9. Diarienummer: 2021/55.

¹⁰ Antagen 2021-12-22, § 12. Diarienummer: 2021/86

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Indikatorer för målet är sjukfrånvaro (total samt dag 1–14), hållbart medarbetarengagemang, lärande i arbetet samt personalomsättning. Nämndens uppdrag till förvaltningen är att genomföra beslutad handlingsplan som är framtagen utifrån 2021 års utredning av arbetsbelastning. Förvaltningens chefer ska vara positiva förebilder och är ansvarig för att leda genom visioner, mål och värderingar. Chefer ska tillsammans med medarbetare utveckla en hållbar verksamhet av god kvalitet. Medarbetare ska delta aktivt i det förändrings- och utvecklingsarbete som genomförs.

Av intervju framgår att bygglovs- och tillsynsnämnden och klimat- och stadsmiljönämnden följer upp arbetet genom delårsrapport, verksamhetsberättelse, årlig arbetsmiljörapport samt medarbetarenkät.

Av bygglovs- och tillsynsnämndens delårsrapport¹¹ framgår att nämnden bedömer att målsättningen ”Huddinge är en attraktiv arbetsgivare” i hög grad är uppfylld. Ett flertal åtgärder har genomförts i syfte att öka nämndens måluppfyllelse. Till exempel har förvaltningens chefer genomfört en rollöversyn, praktikanter har erbjudits sommarvikariat, chefer ska genomföra samtal med medarbetare med upprepad korttidssjukfrånvaro, chefer ska planera återgång till arbete med HR-konsult eller företagshälsovård, workshop angående stressförebyggande har hållits och två team-träffar med både interna och externa föreläsare har genomförts till och med augusti 2022. Av nämndens uppdrag till förvaltningen prognostiseras både handlingsplanen angående arbetsbelastning och planering av strategisk kompetensförsörjning att bli uppfyllda under 2022. Systematisk kontroll kopplat till målsättningen avser otillåtna bisysslor.

Av klimat- och stadsmiljönämndens delårsrapport¹² framgår att nämnden bedömer att målsättningen ”Medarbetare bidrar till ständig utveckling av verksamheten” i hög grad är uppfylld. Ett flertal åtgärder har genomförts i syfte att öka nämndens måluppfyllelse inom området. Till exempel har utbildningsinsatser gällande IT-kunskap genomförts och två tema-träffar med både interna och externa föreläsare har genomförts till och med augusti 2022. Av nämndens uppdrag till förvaltningen prognostiseras handlingsplanen angående arbetsbelastning att bli uppfylld under 2022. Systematisk kontroll kopplat till målsättningen avser ohälsa och sjukskrivningar på grund av hög arbetsbelastning.

Av intervju framgår att förvaltningen och samhällsbyggnadsavdelningen under kommunstyrelsens förvaltning har ett gemensamt trainee-program. Förvaltningen tar även emot praktikanter utanför programmet.

Två HR-konsulter finns på förvaltningen som bistår chefer vid utformning av arbetsannonser, publicering, efterlevnad av lag- och kommunkrav, arbetsintervjuer samt sammanställning av sjukstatistik.

Av bygglovs- och tillsynsnämndens delårsrapport framgår att förvaltningen har påbörjat uppdraget att upprätta en kompetensförsörjningsplan. Arbetet bedrivs delvis tillsammans med samhällsbyggnadsavdelningen på kommunstyrelsens förvaltning.

¹¹ Delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-04, § 5. Diarienummer: BTN-2022/10.

¹² Delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-06, § 11. Diarienummer: KLN-2022/12.

Av intervju framgår att planen är baserad på den kommunövergripande personalförsörjningsprognosen och anpassad till förvaltningens förutsättningar. Förvaltningens ledningsgrupp ska besluta om kompetensförsörjningsplanen.

3.5.3 Förskolenämnden och Grundskolenämnden

Barn- och utbildningsförvaltningen är Förskolenämndens och Grundskolenämndens förvaltning.

Av Förskolenämndens verksamhetsplan för 2022¹³ framgår att nämnden brutit ner kommunfullmäktiges mål "Huddinge är en attraktiv arbetsgivare" till två nämndmål: legitimerade förskollärare ansvarar för förskolans undervisning samt sjukfrånvaron ska minska. Indikatorer för det förstnämnda målet är andel heltidsarbetande med förskollärarlegitimering samt andel heltidsarbetande med eftergymnasial utbildning för arbete med barn i kommunal, respektive fristående regi. Nämnden har givit förvaltningen tre uppdrag: tillsätta 21 nya förskollärartjänster fördelat på alla förskoleområden i egen regi, införa ett lönetillägg å 5000 kr för uppdraget som förste förskollärare med inriktning mot neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och särskild begåvning samt utreda möjligheten att upprätta ett anställningstest.

Av förskolenämndens verksamhetsplan för 2022 framgår att indikatorer för nämndmålet sjukfrånvaron ska minska är total sjukfrånvaro, korttidssjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro. Förvaltningen är ansvarig för att stödja och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i samtliga verksamheter. Förvaltningen ska leda och följa upp arbetet med sjukfrånvaro och rehabilitering och bidra med operativt stöd till samtliga chefer i verksamheterna. Nämnden ska följa arbetet under året i form av en systematisk kontroll.

Av Grundskolenämndens verksamhetsplan för 2022¹⁴ framgår att nämnden brutit ner kommunfullmäktiges mål "Huddinge är en attraktiv arbetsgivare" till två nämndmål: elevernas undervisning leds av legitimerade lärare samt sjukfrånvaron ska minska.

Indikatorn för det förstnämnda målet är andel heltidsarbetande lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne i grundskola (åk 1–9) i kommunala skolor. Förvaltningen är ansvarig för att bidra till att kompetensförsörja verksamheter med bristyrkesgrupper inom nämndens ansvarsområde, med särskilt fokus på de legitimerade yrkesgrupperna. Indikatorer på nämndmålet sjukfrånvaron ska minska är total sjukfrånvaro, korttidssjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro. Förvaltningen är ansvarig för att stödja och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i samtliga verksamheter. Förvaltningen ska leda och följa upp arbetet med sjukfrånvaro och rehabilitering och bidra med operativt stöd till samtliga chefer i verksamheterna. Samtliga chefer i grundskolan ska genomgå utbildning i arbetsmiljöcertifiering. Detta arbete ska särskilt följas upp vid delårsrapport per 31 augusti 2022.

¹³ Antagen 2021-12-08, § 5. Diarienummer: FSN-2021/425.

¹⁴ Antagen 2021-12-07, § 6. Diarienummer: GSN-2021/692.

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Av förskolenämndens delårsrapport¹⁵ framgår att nämnden bedömer att nämndmålet legitimerade förskollärare ansvarar för förskolans undervisning i hög grad blir uppfyllt. Huddinge har en högre andel personal med gymnasial utbildning med barninriktning än jämförelsekommunerna. Förvaltningen har genomfört två av nämndens uppdrag och det tredje bedöms bli genomfört under 2022. Nämnden bedömer att nämndmålet sjukfrånvaron ska minska är delvis uppfyllt. Etappmålet om minskad långtidssjukfrånvaro uppnås. Riskåtgärden i planen för internkontroll är planerad att genomföras under 2022.

Av grundskolenämndens delårsrapport¹⁶ framgår att nämnden bedömer att nämndmålet "elevernas undervisning leds av legitimerade lärare" i hög grad är uppfyllt. För att fortsätta arbetet har nämnden skjutit till medel för att tillsätta en lärare per skola, vilket beräknas ha genomförts i augusti 2022 för kommunala skolor i egen regi. Arbetet med att effektivisera administration och minska chefstättet fortsätter också. Nämnden bedömer att nämndmålet sjukfrånvaron ska minska är delvis uppfyllt. Den totala sjukfrånvaron är fortsatt hög medan den kortare sjukfrånvaron är lägre.

Av intervju framgår att nämnden följer upp sjukfrånvaro månatligen. Vidare framförs att nämnden inte genomför nämndspecifika insatser kopplat till arbetsgivarvarumärket utöver det kommunövergripande arbetet.

Av intervju framgår att nämnden inte genomför särskilda kompetensförsörjningsinsatser för bristyrken.

Av intervju framgår att samtliga chefer ska genomgå utbildning i rekrytering. HR är iblandad i alla rekryteringsärenden gällande chefer och specialister. Det finns ingen dokumenterad riktlinje eller rutin för när HR ska bistå chefer i rekrytering.

Av intervju framgår att det inte finns konkreta planer på att upprätta en förvaltningsspecifik kompetensförsörjningsplan.

3.5.4 Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden

Gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen är gymnasie- och arbetsmarknadsnämndens förvaltning.

Av gymnasie- och arbetsmarknadsnämndens verksamhetsplan för 2022¹⁷ framgår att nämnden brutit ner kommunfullmäktiges mål "Huddinge är en attraktiv arbetsgivare" till två nämndmål: "Huddinge kommun är en attraktiv arbetsgivare" samt "verksamheterna har tillgång till rätt kompetens för uppdraget". Indikatorerna för nämndmålen är hållbart medarbetarengagemang, andel chefer som upplever att de kan rekrytera, behålla och har adekvat tillgång till personal med verksamhetsviktig kompetens samt total sjukfrånvaro. Vidare står att det är ett gemensamt ansvar mellan chef och medarbetare att motverka sjukfrånvaro.

¹⁵ Delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-12, § 5. Diarienummer: FSN-2022/401.

¹⁶ Delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-11, § 6. Diarienummer: GSN-2022/646.

¹⁷ Antagen 2021-12-08, § 6. Reviderad 2022-01-27. Diarienummer: GAN-20219/1101.189.

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Av gymnasie- och arbetsmarknadsnämndens delårsrapport¹⁸ framgår att nämnden bedömer att målsättningen verksamheterna har tillgång till rätt kompetens för uppdraget är delvis uppfyllt. Prognosen är att två av tre etappmål inte kommer att nås. Det framgår att ett struktur- och kulturarbete bedrivs på centrala förvaltningen i syfte att säkerställa kompetens för uppdraget och öka attraktiviteten som arbetsgivare.

Av intervju framgår att nämnden följer upp personalomsättningen nästintill varje månad genom en förvaltningssammansatt rapport.

Nämndmålet behandlas inte i planen för intern kontroll. Vidare framförs att nämnden inte genomför nämndspecifika insatser kopplat till arbetsgivarvarumärket utöver det kommunövergripande arbetet. Ytterligare åtgärder för att vara en attraktiv arbetsgivare är att förvaltningens chefer ska genomföra utbildningen i arbetsmiljö.

Vid våra intervjuer framförs nämnden inte genomför särskilda kompetensförsörjningsinsatser för bristyrken.

Vidare framförs att åtgärder för att klara kompetensförsörjningen är bland att genom ett samarbete mellan förvaltningen och Södertörns Högskola genom att erbjuda lärar- och socionomstudenter praktikplatser.

Av intervju framgår att förvaltningens chefer genomför rekrytering till stor del på egen hand utan stöd av HR-konsulter.

Enligt uppgift vid våra intervjuer finns inte några konkreta planer på att upprätta en nämndspecifik kompetensförsörjningsplan. Nämnden ska dock göra en kompetensanalys i syfte att kartlägga befintliga kompetenser inom verksamheterna och således avgöra vilka kompetenser som kommer att behövas i framtiden.

3.5.5 Socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden

Socialförvaltningen är socialnämndens och vård- och omsorgsnämndens förvaltning.

Av socialnämndens verksamhetsplan 2022¹⁹ framgår att nämnden brutit ner kommunfullmäktiges mål "Huddinge är en attraktiv arbetsgivare" till ett nämndmål: "chefer och medarbetare bidrar till en god verksamhet i ständig utveckling". Indikator för nämndmålet är total sjukfrånvaro. För att uppnå nämndmålet ska förvaltningens chefer kompetensutvecklas inom chef- och ledarskap, förvaltningen ska arbeta för att skapa attraktiva lokaler och kontorsmiljöer, alla medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro erbjuds ett hälsosamtal via företagshälsovården och uppföljande samtal med närmsta chef. Förvaltningens chefer ska vara positiva förebilder som leder arbetet genom visioner, mål och värderingar. Förvaltningens chefer ska tillsammans med medarbetare utveckla en hållbar verksamhet med god kvalitet. Alla chefer och medarbetare ska bidra till en kultur som präglas av tillit, mod, utveckling, omtanke och driv och där mångfald anses vara en resurs.

¹⁸ Delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-12, § 4. Diarienummer: GAN-2022/398.

¹⁹ Antagen 2021-12-15, § 4. Diarienummer: SN-2020/2526.111.

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Av vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan för 2022²⁰ framgår att nämnden brutit ner kommunfullmäktiges mål "Huddinge är en attraktiv arbetsgivare" till ett nämndmål: chefer och medarbetare bidrar till en god verksamhet i ständig utveckling. Indikatorer för målsättningen är total sjukfrånvaro samt andel av totalt arbetad tid som utförs av timanställda. Nämnden har samma arbetsuppgifter och ansvarsfördelning för att nå målsättningen som socialnämnden.

Av intervju framgår att varje verksamhet är ansvarig för att avgöra vilka aktiviteter som är nödvändiga för att uppnå nämndmålen.

Av socialnämndens delårsrapport²¹ framgår att nämnden bedömer att målsättningen chefer och medarbetare bidrar till en god verksamhet i ständig utveckling är delvis uppfylld. Etappmål om sjukfrånvaro har inte uppnåtts. Av delårsrapporten framgår att nämnden bedömer att ökad smittspridning kopplat till Covid-19 är en anledning till att målsättningen inte uppnåtts. Nämndens bedömning är att förutsättningarna för årets måluppfyllelse gällande nämndmålet är goda. Åtgärder för att arbetar mot nämndmålet är att erbjuda alla medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro ett hälsosamtal via företagshälsovården och uppföljande samtal med närmsta chef. Det ska även upprättas en plan för återgång i arbete för de medarbetare som har varit sjukskrivna 30 dagar. Förvaltningen får även stöd av en HR-konsult via kommunstyrelseförvaltningen gällande rehabiliteringsärenden kopplat till den längre sjukfrånvaron.

Av vård- och omsorgsnämndens delårsrapport²² framgår att nämnden bedömer att målsättningen chefer och medarbetare bidrar till en god verksamhet i ständig utveckling är delvis uppfylld. Andel arbetad tid som utförs av timanställda har ökat en aning medan sjukfrånvaro har minskat. Nämnden bedömer att förutsättningarna för att nå etappmålet är goda. Resultatet av medarbetarenkäten visar på att måttet för målkvalitet har förbättrats, vilken nämnden bedömer vara en möjlig orsak till att sjukfrånvaron har minskar. Flertal aktiviteter har genomförts under 2022 för att uppnå målsättningen.

Till exempel har aktiviteter med fokus på återhämtning för medarbetare kunnat genomföras med hjälp av statliga bidrag, chefsrollens uppdrag har förtydligats och diskussionsmaterial till arbetsplatsträffar har upprättats. Däremot har måttet rörande arbetsrelaterad utmattning ökat. Nämndens bedömning är att åtgärder bör anpassas till enhets- och individnivå för att minska risken för arbetsrelaterad utmattning. Aktiviteter kopplade till förebyggande av sjukfrånvaro har vård- och omsorgsnämnden gemensamt med socialnämnden. I syfte att minska sjukfrånvaro bedrivs även ett pilotprojekt kring riskorienterat arbetssätt (ROA) som pågår sedan hösten 2021 inom nämnden.

Av intervju framgår att nämnderna följer upp sjukfrånvaro månatligen.

²⁰ Antagen 2021-12-16, § 4. Senast reviderad 2021-12-09. Diarienummer: VON-2020/1329.111.

²¹ Delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-12, § 3. Diarienummer: SN-2021/2387.118.

²² Delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-10, § 3. Diarienummer: VON-2021/1073.118.

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Vidare framförs att förvaltningen har ett trainee-program för socionomer samt vård- och omsorgsstudenter samt att lönetillägg används för särskilda bristyrken inom barn och ungdom i syfte att behålla mer erfaren personal.

Förvaltningen har ingen egen plan för att utveckla arbetsgivarvarumärket.

Rekrytering av personal inom förvaltningen bedrivs av bemanningscenter som också bistår alla enheter vid introduktion av nyanställda.

Förvaltningen har upprättat en förvaltningsspecifik kompetensförsörjningsstrategi²³. Strategin är baserad på SKR:s nio strategier för välfärdssektorn. Strategin ska även sammanfatta de strategier som tagits fram tidigare inom förvaltningen. Dessa strategier arbetades fram genom fokusgrupper med chefer och medarbetare, samverkan med fackliga parter, omvärldsbevakning, kartläggning av befintliga goda arbetssätt i organisationen att bygga vidare på, samt genomgång av aktuell forskning. Av intervju framgår att strategin ska revideras efter att den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen är färdigställd.

3.5.6 Kultur- och fritidsnämnden

Kultur- och fritidsförvaltningen är kultur- och fritidsnämndens förvaltning.

Av kultur- och fritidsnämndens verksamhetsplan för 2022²⁴ framgår nämnden brutit ner kommunfullmäktiges mål "Huddinge är en attraktiv arbetsgivare" till ett nämndmål: "kultur- och fritidsnämnden är en attraktiv arbetsgivare med aktivt medarbetarskap och aktivt ledarskap". Indikatorer för målsättningen är hållbart medarbetarengagemang och total sjukfrånvaro. Förvaltningens chefer ska vara certifierad i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska tillämpa det transformerade ledarskapet. Medarbetarskapet ska kännetecknas av engagemang, ansvarstagande för sitt eget arbete och helheten samt en vilja att utvecklas och bidra till verksamhetens utveckling och kvalitet. Fortsatt uppföljning av sjukfrånvaron och rehabiliterande insatser ska ske. Nämndmålet behandlas inte i planen för intern kontroll.

Av kultur- och fritidsnämndens delårsrapport²⁵ framgår att nämnden bedömer att förutsättningarna för årets måluppfyllelse gällande nämndmålet kultur- och fritidsnämnden är en attraktiv arbetsgivare med aktivt medarbetarskap och aktivt ledarskap är goda. Hållbart medarbetarengagemang har uppnått etappmålet för 2022 och sjukfrånvaro påvisar en positiv trend trots att det inte är i nivå med etappmålet. Nämnden bedömer att ökad smittspridning kopplat till Covid-19 är en anledning till att etappmålet om sjukfrånvaro inte uppnåtts. En kartläggning av organisatorisk och social arbetsmiljö har genomförts och arbetet enligt riskorienterat arbetssätt har bedrivits.

Av intervju framgår att nämnden inte har några uttalade bristyrken och således inga särskilda insatser för att främja kompetensförsörjning inom särskilda yrkeskategorier.

²³ Daterad 2021-03-01.

²⁴ Antagen 2021-12-07, § 4. Diarienummer: KFN-2021/301

²⁵ Delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-11, § 4. Diarienummer: KFN-2022/165.

Av intervju framgår att HR kan bistå chefer angående rekrytering vid förfrågan. HR går igenom och återanställningsprövar alla arbetsannonser innan publicering.

3.5.7 Bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen och nämnderna inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen.

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen och nämnderna inte har uttalade mål och strategier för personal- och kompetensförsörjningen. Vidare kan vi konstatera att kommunstyrelsen och nämnder inte gör några specifika uppföljningar av personal- och kompetensförsörjningen.

Vi kan också konstatera att det under 2022 inte fanns någon planering för kompetensförsörjning på längre sikt men att det enligt uppgift kommer att finnas med i kompetensförsörjningsplanen som ska börja gälla 2023.

Miljö- och bygglovsförvaltningen har tagit fram en kompetensförsörjningsplan där personalförsörjningsprognosen som tagits fram centralt har, enligt uppgift använts som ett underlag. Även socialförvaltningen har en dokumenterad kompetensförsörjningsstrategi.

Vår granskning visar att kommunstyrelsen och samtliga nämnder har brutit ned kommunfullmäktiges övergripande mål om attraktiv arbetsgivare i sina verksamhetsplaner samt kopplat åtgärder till dessa mål. Vi bedömer att många av dessa åtgärder också bidrar till att klara kompetensförsörjningen då det är av stor betydelse att vara en attraktiv arbetsgivare för att klara kompetensförsörjningen.

Vidare kan vi konstatera att kommunstyrelsen och samtliga nämnder följt upp målen minst i samband med delårsrapporten.

I personalförsörjningsprognosen som antagits av kommunstyrelsen finns analyser av vilka yrkeskategorier som kan betecknas som bristyrken och det finns till viss del förslag på åtgärder för att kunna behålla och rekrytera dessa kategorier. Vår granskning visar också att det till viss del görs särskilda åtgärder för att kunna rekrytera inom bristyrken t.ex. genom att erbjuda praktik och arbetsplatsförlagd utbildning för studenter.

Vi kan dock konstatera att nämnderna inte gör tydliga analyser av vilka yrkeskategorier som utgör de största bristyrkena inom de verksamheter som respektive nämnd ansvarar för.

Vi bedömer att nämnderna bör göra tydliga analyser och bedömningar av om särskilda åtgärder ska vidtas för att kunna behålla och rekrytera personal inom de yrkeskategorier som betecknas som bristyrken.

3.6 Jämförelser

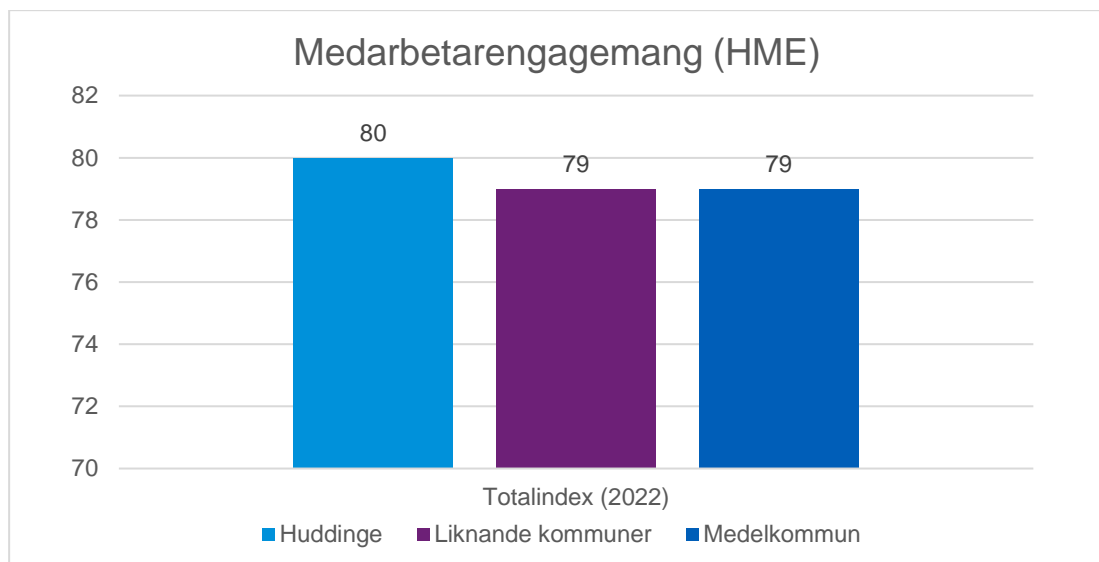
För att tolka och förstå utvecklingen av arbetet avseende personal- och kompetensförsörjningen har en översiktlig analys genomförts. Nedan jämförs offentliga data som hämtats från Kolada²⁶.

Jämförelser har genomförts gentemot ett ovägt medeltal bland alla kommuner (där samtliga kommuner får lika stort genomslag oavsett invånarantal) samt gentemot liknande kommuner beaktat ur ett övergripande perspektiv där Borås, Eskilstuna, Haninge, Järfälla, Kristianstad, Norrtälje och Södertälje ingår.

Liknande övergripande kommuner är baserad på invånarantal, skattekraft och strukturkostnad. Vilka som väljs ut som liknande kommuner eller regioner baseras till största del på referenskostnaden (70 procent), men också på invånarantal (30 procent).

Medarbetarengagemang

HME står för Hållbart medarbetarengagemang och mäter såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att ta vara på och skapa engagemang. Ett högt värde indikerar en hög nivå på hållbart medarbetarengagemang. Se HME i Huddinge i diagrammet nedan.



Av diagrammet ovan framgår att Huddinge kommun hade år 2022 ett något högre totalindex för medarbetarengagemang i jämförelse med liknande kommuner samt medelkommunen.

²⁶ Databas för kommuner och regioner från Rådet för främjande av kommunala analyser.

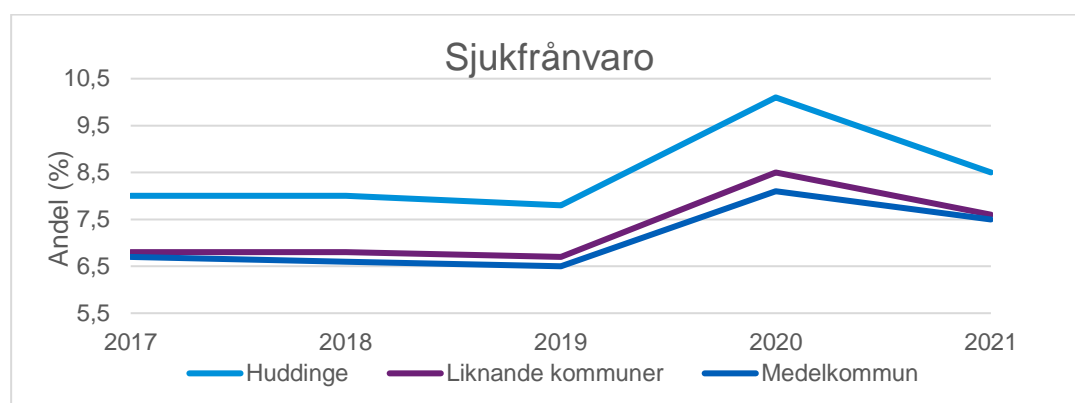
Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Sjukfrånvaro

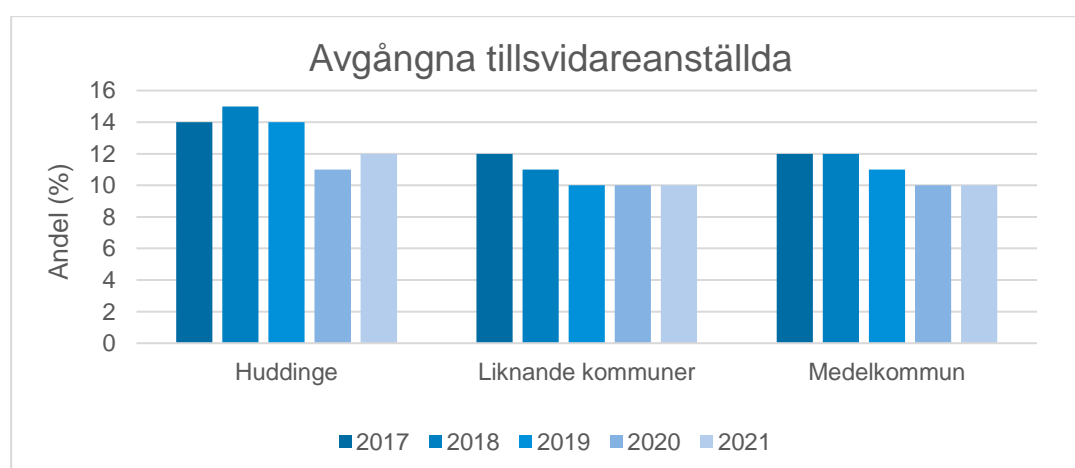
Sjukfrånvaro avser den totala sjukfrånvarotiden, ackumulerad under året. Statistiken avser andel av den tillgängliga ordinarie arbetstiden och inkluderar samtlig kommunalt anställd personal. Se diagram nedan.



Av diagrammet ovan framgår att Huddinge kommun har haft en högre sjukfrånvaro jämfört med liknande kommuner och medelkommunen mellan 2017 och 2021. Samtliga grupper har haft en liknande utveckling under perioden.

Avgångna tillsvidareanställda

Som avgångna räknas de personer som var tillsvidareanställda i kommunen år T-1 men inte år T. Med tillsvidareanställda avses här endast månadsavlönade. Avser kommunanställda i november månad. Se diagram nedan.



Av diagrammet framgår att Huddinge kommuner har haft en högre andel avgångna tillsvidareanställda i jämförelse med liknande kommuner och medelkommunen mellan 2017 och 2021. Andel avgångna tillsvidareanställda har blivit längre i samtliga grupper under perioden.

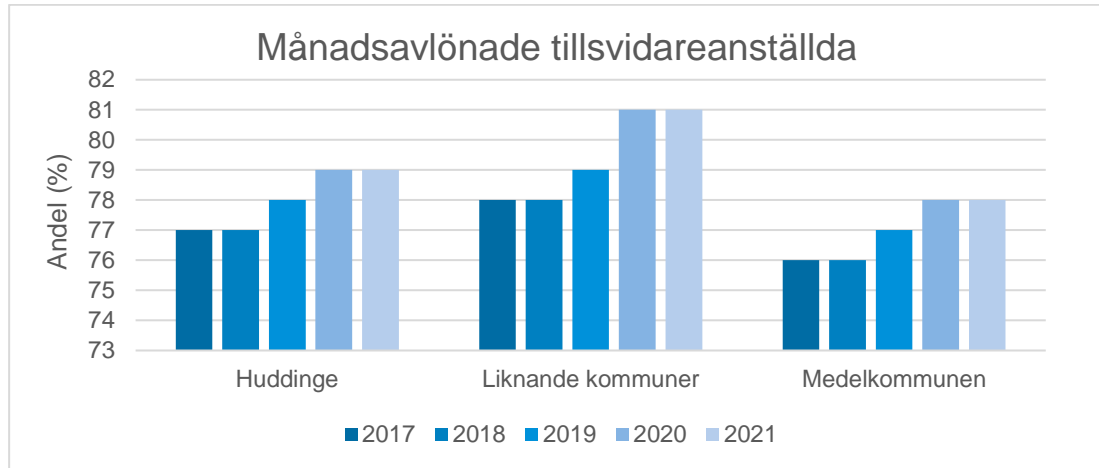
Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Månadsavlönade tillsvidareanställda

Månadsavlönade tillsvidareanställds avser kommunalt anställda i november månad. Se diagram nedan.



Av diagrammet framgår att Huddinge kommun, liknande kommuner samt medelkommunen haft en liknande utveckling gällande andel månadsavlönade tillsvidareanställda mellan 2017 och 2021. Huddinge kommuner har haft en lägre andel jämfört med liknande kommuner men något högre jämfört med medelkommunen.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och nämnderna inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning av kompetensförsörjningsfrågorna. Granskning visar dock att förvaltningarna gör olika åtgärder för att klara kompetensförsörjningen.

De mål och åtgärder som görs för att uppfylla kommunfullmäktiges övergripande mål "Attraktiv arbetsgivare" anser vi dock bidrar till att klara kompetensförsörjningen även om det inte är tydligt uttalat att det är ett syfte med målet och tillhörande åtgärder för att uppnå målet.

Vi bedömer att det under 2022 fanns en tydlig ansvarsfördelning avseende personal- och kompetensförsörjningen men vi menar att det kan komma behöva göras förtydliganden när kommunstyrelsen blir anställningsmyndighet för alla anställda.

Enligt vår bedömning kommer den kompetensförsörjningsplan som ska träda i kraft 2023 kunna bidra till ett mer strategiskt kompetensförsörjningsarbete. Vi anser att nämnderna bör ta ansvar för kompetensförsörjningen i sina verksamheter trots att de från 2023 inte är anställningsmyndighet då de har ett verksamhetsansvar som innebär att de måste säkerställa att det finns personal som kan utföra verksamheten.

Vi bedömer att åtgärder görs för att presentera kommunens arbetsgivarvarumärke men att det kan göras på ett tydligare och mer sammanhållet sätt.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Fatta beslut om en övergripande kompetensförsörjningsstrategi.
- Utforma en modell för arbetet med kompetensförsörjningen som omfattar även nämnderna där det tydliggörs nämndernas ansvar att fatta beslut om kompetensförsörjningsplaner för nämndens verksamheter.
- Ta fram ett tydligt arbetsgivarvarumärke samt kommunicera hur det ska användas t.ex. vid rekryteringar samt i marknadsföring av kommunen som arbetsgivare.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi nämnderna att:

- Styra och följa upp kompetensförsörjningen i förvaltningarna för att säkerställa att nämnden kan ta sitt verksamhetsansvar.
- Analysera om det finns uttalade bristyrken inom förvaltningen samt bedöma om det krävs särskilda åtgärder för att kunna behålla och rekrytera personal inom dessa yrkeskategorier.



Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Datum som ovan

KPMG AB

Liam Alldén

Liam Alldén

Kommunal revisor

Karin Helin Lindkvist

Karin Helin Lindkvist

Certifierad kommunal revisor

Micaela Hedin

Micaela Hedin

Kundansvarig

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

Bilaga 1 Förmåner anställda Huddinge kommun

Följande sammanställning av förmåner för kommunens anställda finns på kommunens hemsida www.huddinge.se.

Förmåner

Balans i arbetslivet

För att vi ska kunna skapa ett hållbart samhälle för alla som bor, besöker och arbetar i Huddinge är du som medarbetare det viktigaste vi har. Därför erbjuder vi en rad förmåner som skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och underlättar din vardag.

(Undantag eller begränsningar kan förekomma bland förmånerna eftersom kommunen har många olika verksamheter, yrken och avtal.)

Stort förmånsutbud via förmånsmeny

Vi har ett av de starkaste förmånserbudandena bland kommunerna, med ett stort utbud av förmåner som du får mot löneavdrag. Allt finns samlat i vår webbaserade förmånsmeny där du också hittar lönespecifikation, pensionsinformation med mera.

Bland förmånerna finns:

- Årskort på SL-kort, med löneavdrag varje månad
- Matkasse till dörren
- Hushållsnära tjänster
- Hälsoundersökningar
- Ögonlaser och synfelskirurgi
- Gruppförsäkringar, däribland olycksfallsförsäkring och livförsäkring
- Möjlighet att växla till fler semesterdagar

Friskvård

Som medarbetare kan du välja mellan en friskvårdstimme per vecka eller friskvårdspeng. Friskvårdstimmen får tas ut under ordinarie arbetstid när arbetet så tillåter. Friskvårdspengen, högst 2 300 kronor per år, får användas till aktiviteter som är godkända enligt Skatteverkets regler.

Öppna föreläsningar och hälsofrämjande insatser

Som medarbetare har du möjlighet att vara med på föreläsningar om hälsa, ergonomi, stresshantering, konfliktlösning och andra satsningar som främjar ett hållbart arbetsliv och en god arbetsmiljö.

Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

Personalföreningar

Humpe

Du blir automatiskt medlem i Humpe, Huddinge kommuns personalförening, som har många olika aktiviteter. Flera av aktiviteterna är subventionerade eller rabatterade. Du kan till exempel engagera dig i bowling, cykling, fiske, fotboll, friluftsliv, golf, gympa, löpning, ridning, volleyboll eller tennis. Ibland erbjuds också rabatterade biljetter till olika kulturevenemang.

Konstföreningen Ögonfröjd

Du kan också gå med i konstföreningen Ögonfröjd. Då är du bland annat med i utlottning av konst och konsthantverk två gånger per år. Ögonfröjd erbjuder dessutom olika aktiviteter under året med besök på museer, stadsvandringar, föreläsningar med mera.

Arbetstider

Flexibel arbetstid på många arbetsplatser

I de verksamheter där det är praktiskt möjligt har du möjlighet att via flexitid påverka din arbetstid.

Tjänstledighet om du har barn mellan tre och tolv år

Som medarbetare i Huddinge kommun har du rätt att vara helt tjänstledig till barnet fyller 3 år. Du har också rätt att vara partiellt tjänstledig (upp till 25 procent) tills barnet fyllt 12 år.

Möjlighet till arbetstidsförkortning med lönekomensation för äldre medarbetare

Från och med månaden du fyller 63 år (från och med 2023 månaden när du fyller 64 år) har du rätt till arbetstidsförkortning, förutsatt att du arbetat i Huddinge kommun de senaste fem åren på minst 75 procent. Arbetsgivaren täcker upp tio procent av inkomstbortfallet under förmånens första 12 månader och ger fortsatt inbetalning till tjänstepension motsvarande din ordinarie sysselsättningsgrad.

Arbetsgivarintyg

Här kan du beställa arbetsgivarintyg som du kan använda vid Sveriges a-kassor.

[Beställ arbetsgivarintyg för medarbetare i Huddinge kommun](#)

Semesterförmåner

I Huddinge kommun får du fler semesterdagar än vad som krävs i semesterlagen:

Ålder	Semesterdagar
Upp till 39 år	25 dagar
40-49 år	31 dagar
Över 50 år	32 dagar

Växling av semesterdagstillägg – en möjlighet till fler lediga dagar

Om du vill ha fler semesterdagar finns en möjlighet att byta semesterdagstillägg till extra lediga dagar. Beroende på ålder kan du per år få fem (under 40 år) eller sex (fyllda 40 år och äldre) extra lediga dagar. Undantag finns.

Tjänstepension och försäkringsskydd

Tjänstepension

Huddinge kommun avsätter pengar till varje medarbetares pension från och med 21 års ålder. 4,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten avsätts till tjänstepension.

Är inkomsten högre än 7,5 inkomstbasbelopp (468 750 kr år 2018) tillkommer även förmånsbestämd pension, för dig född 1985 eller tidigare. För dig född 1986 eller senare görs i stället en avsättning på 30 %, på inkomstdelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

Du väljer själv vilket försäkringsbolag som ska förvalta pengarna och om du vill att de ska placeras i en traditionell pensionsförsäkring eller i en fondförsäkring.

Försäkringsskydd

Som medarbetare i Huddinge kommun omfattas du bland annat av dessa gruppförsäkringar:

- Sjukförsäkring – ett skydd för dig som medarbetare om du skulle bli sjuk och få sjukpenning
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada – ger ett försäkringsskydd vid olyckor i arbetet eller vid resa till/från arbetet
- Försäkringsskydd för efterlevande familj

Bilaga 2 Granskade dokument

Granskade dokument:

- Reglemente för kommunstyrelse och nämnder i Huddinge kommun. Antagen av kommunfullmäktige 1991-12-16, § 183. Senast reviderat 2018-12-17, § 30.
- Mål och budget 2022 och planeringsramar för 2023–2024 för Huddinge kommun”. Fastställd av kommunfullmäktige 2021-11-08. Diarienummer: KS-2021/847.182.
- Personalförsörjningsprognos 2022/2023, Omvärldsbevakning och nuläge i Huddinge kommun. Diarienummer: KS-2021/2786.
- Kommunstyrelsens verksamhetsplan för 2022. Diarienummer: KS-2020/2714.
- Kommunstyrelsens delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-26, § 6. Diarienummer: KS-2020/2712.181.
- Bygg- och tillsynsnämndens verksamhetsplan för 2022. Antagen 2021-12-21, § 9. Diarienummer: 2021/55.
- Bygg- och tillsynsnämndens delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-04, § 5. Diarienummer: BTN-2022/10.
- Klimat- och stadsmiljönämndens verksamhetsplan för 2022. Antagen 2021-12-22, § 12. Diarienummer: 2021/86
- Klimat och stadsmiljönämndens delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-06, § 11. Diarienummer: KLN-2022/12.
- Förskolenämndens verksamhetsplan för 2022. Antagen 2021-12-08, § 5. Diarienummer: FSN-2021/425.
- Förskolenämndens delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-12, § 5. Diarienummer: FSN-2022/401.
- Grundskolenämndens verksamhetsplan för 2022. Antagen 2021-12-07, § 6. Diarienummer: GSN-2021/692.
- Grundskolenämndens delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-11, § 6. Diarienummer: GSN-2022/646.
- Gymnasie- och arbetsmarknadsnämndens verksamhetsplan för 2022. Antagen 2021-12-08, § 6. Reviderad 2022-01-27. Diarienummer: GAN-20219/1101.189.
- Gymnasie- och arbetsmarknadsnämndens delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-12, § 4. Diarienummer: GAN-2022/398.
- Socialnämndens verksamhetsplan för 2022. Antagen 2021-12-15, § 4. Diarienummer: SN-2020/2526.111.
- Socialnämndens delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-12, § 3. Diarienummer: SN-2021/2387.118.



Huddinge kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-01-16

- Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan för 2022. Antagen 2021-12-16, § 4. Senast reviderad 2021-12-09. Diarienummer: VON-2020/1329.111.
- Vård- och omsorgsnämndens delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-10, § 3. Diarienummer: VON-2021/1073.118.
- Socialförvaltningens försörjningsstrategi. Daterad 2021-03-01.
- Kultur- och fritidsnämndens verksamhetsplan för 2022. Antagen 2021-12-07, § 4. Diarienummer: KFN-2021/301
- Kultur- och fritidsnämndens delårsrapport per 31 augusti 2022. Antagen 2022-10-11, § 4. Diarienummer: KFN-2022/165.